L’Aide à l’Insertion Professionnelle

Mode d’emploi à l’usage exclusif des Cap emploi, de Pôle emploi et des Missions locales

Mode d'emploi partenaire en vigueur à compter du 1er janvier 2013

sommaire



Les formulaire-dossiers AIP dans leur version papier (novembre 2012) ne doivent plus être utilisés. Merci d’utiliser exclusivement le formulaire téléchargeable (version février 2013).

Le présent mode d'emploi précise, à l'intention des prescripteurs Cap emploi, du Réseau Régional pour l'Emploi et des missions locales, les caractéristiques et modalités de mise en place de l'Aide à l'insertion Professionnelle (AIP).

Il est complété d'une notice explicative du formulaire-dossier AIP.

OBJECTIF DE L'AIDE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE (AIP)

L'Aide à l'insertion Professionnelle (AIP) vise à inciter les employeurs à embaucher les personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi.

Commentaires :

- l'AIP doit faciliter l'insertion professionnelle de personnes handicapées qui, sans cette aide, ne pourraient pas facilement accéder à un contrat de travail d'une durée significative.
- Ainsi, parce qu'elle vise à augmenter les placements des personnes handicapées, en s'adressant aux personnes handicapées les plus en difficulté, l'AIP n'a pas vocation à être systématiquement mise en place;
- elle enrichit la palette des mesures et des aides pour l'emploi disponibles (CUI-CIE, CUI-CAE…). Elle ne s'y substitue pas et n'est pas cumulable avec elles;
- compte tenu de cet objectif, seuls les Cap emploi, le Réseau local pour l'Emploi et les missions locales peuvent la prescrire en opportunité et suivant les priorités régionales, pour les situations auxquelles elle apporte une valeur ajoutée, dans le cadre décrit ci-après.

PERSONNES HANDICAPEES BENEFICIAIRES

Les personnes handicapées doivent être titulaires d'un titre de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en possession de la copie de la demande à la date de l'embauche effective. En outre elles doivent répondre à l'un des critères suivants :

- Etre âgée de 45 ans et plus ;
- Ou demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle Emploi, ayant travaillé moins de 6 mois consécutifs dans les 12 mois précédant son recrutement;
- Ou embauchée par le même employeur en CDI ou CDD d'au moins 12 mois, suite à un ou plusieurs contrats totalisant au moins 6 mois d'activité dans les 12 derniers mois.
- Ou sortant d'un établissement ou service du milieu protégé ou adapté.
- Ou sortant d'un stage en CRP.

Commentaires :

- Les demandeurs d'emploi concernés sont ceux n'ayant pas eu d'activité professionnelle de plus de 6 mois en continu dans les 12 mois précédant leur embauche effective (l'activité professionnelle étant établie par la signature d'un contrat de travail).
- Dans le cas d'un ressortissant d'un établissement ou service du milieu protégé ou adapté, l'embauche doit être immédiatement consécutive à la sortie de leur structure d'origine, dans un délai de 30 jours au maximum;
- Ce même délai de 30 jours au maximum s'applique dans le cas d'une personne handicapée sortant de CRP.

- Pour les personnes déjà dans l'entreprise, il s'agit d'encourager la transformation d'expériences courtes chez le même employeur en un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 12 mois.

EMPLOYEURS BENEFICIAIRES

- Tout employeur affilié à l'Unedic, y compris les employeurs du secteur agricole et de la pêche maritime et les particuliers employeurs.
- Les groupements d'employeurs, quel que soit leur statut.
- Les entreprises adaptées, quel que soit leur statut, pour les personnes n'ouvrant pas droit à l'aide au poste.

Sont exclues les entreprises :

- ayant licencié pour motif économique dans les 6 mois précédant l'embauche ;
- ayant fait l'objet d'un procès verbal pour travail illégal.

Commentaires :

- les entreprises couvertes par un accord au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ne sont pas éligibles à l'AIP, sauf si elles attestent avoir atteint le quota d'emploi de 6%;

CONTRATS DE TRAVAIL RECEVABLES

Contrats à durée indéterminée (CDI) ou déterminée (CDD) d'une durée minimale de 6 mois.

Sont exclus les contrats de travail :

- conclus entre une personne handicapée et un organisme d'insertion par l'économique, pour les postes d'insertion.
- conclus par des entreprises adaptées pour les personnes ouvrant droit à l'aide au poste (personnel de production),
- d'expatrié et tous les contrats conclus avec un employeur établi hors du territoire national ;
- de VRP multicartes ;
- de rééducation en entreprise chez le même employeur ;
- lorsque l'embauche est la conséquence directe du licenciement d'un salarié en CDI

Commentaires :

- Ne sont donc pas concernés les contrats d'apprentissage et de professionnalisation qui font l'objet d'une aide spécifique de l'Agefiph ;
- L'AIP n'est pas versée en cas de pérennisation d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage. D'autres aides sont prévues, disponibles sans prescription (la demande est alors à adresser à la Délégation Régionale de l'Agefiph).
- Le contrat de travail doit comporter d'emblée :
  - Une durée minimale de 6 mois qui permet l'éligibilité à l'AIP
  - Une durée de travail hebdomadaire de 16 heures au moins

En cas de temps partiel, la durée minimale de travail devra être au moins égale à :

- **16 heures par semaine ;**
- **ou à 720 heures par an si la durée de travail est annualisée.**

MONTANT DE L'AIDE VERSEE A L'EMPLOYEUR

L'aide versée à l'employeur est modulée en 3 tranches, selon la durée de travail sur la base de la durée conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise:
L'aide maximale est fixée à 4 **000 euros.**

CDI ou CDD (12 mois et plus)

Durée de travail du salarié au regard de la durée conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise	Montant AIP
Temps plein (durée conventionnelle)	4.000 €
Inférieure à un temps plein (minimum 16 h hebdomadaires)	2.000 €

CDD (6 à 11 mois)

Durée de travail du salarié au regard de la durée conventionnelle de travail applicable dans l'entreprise	Montant AIP
Temps plein (durée conventionnelle)	2.000 €
Inférieure à un temps plein (minimum 16 h hebdomadaires)	1.000 €

Commentaires :

- la durée de travail conventionnelle applicable de l'entreprise est la référence pour le calcul du montant de l'AIP (temps plein égal à la durée conventionnelle applicable dans l'entreprise ou temps partiel si inférieure).

  Par exemple : un contrat de travail (CDI ou CDD de 12 mois et plus) de 35 h hebdomadaires peut donner lieu à :

  - une AIP de 4.000 € si la durée applicable dans l'entreprise est de 35 h
  - une AIP de 2.000 € si la durée applicable dans l'entreprise est supérieure à 35 h.
- aucune autre proratisation ne peut être appliquée ;
- l'AIP est une aide versée à l'employeur.

REGLES DE CUMUL

Une aide à l'insertion ne peut être versée par l'Agefiph qu'une seule fois pour un même contrat (un même binôme Employeur-Salarié).

L'AIP n'est pas cumulable avec

- un contrat aidé ;
- l'aide à la pérennisation suite au contrat de professionnalisation
- l'AETH, durant la première année suivant l'embauche (tout chevauchement donnant lieu au remboursement de l'AIP).

DATE DE MISE EN ŒUVRE ET DELAI DE DEPOT DU DOSSIER

L'AIP est versée pour les contrats de travail prenant effet à compter du 1er janvier 2013.

Attention : Pour être recevable, la demande d'AIP doit parvenir à l'Agefiph
<u>au plus tard 3 mois après la date d'embauche</u>.

L'AIP ayant vocation à faciliter la conclusion du contrat de travail, elle ne peut être mise en place rétroactivement
(ex. : un contrat de travail mis en place le 15 septembre sans l'AIP et pour lequel celle-ci serait proposée le 15 octobre à l'employeur).

INSTRUCTION DE L'AIDE

- La demande d'Aide à l'Insertion Professionnelle utilise le support du dossier-formulaire de prescription en vigueur à compter du 1er janvier 2013.
- Ce dernier doit être complété, signé et cacheté par l'employeur et le prescripteur, accompagné des justificatifs suivants :
  - La copie du contrat de travail signé de l'employeur et du salarié handicapé
  - La copie du bulletin de salaire du 1er mois de travail effectif ;
  - La copie du justificatif du statut de personne handicapée (selon l'article L5212-13 du code du travail) ou le justificatif de la demande en cours
  - Le relevé d'identité bancaire de l'employeur (compte professionnel)
  - La copie de l'avis médical d'aptitude à l'embauche (volet employeur)

Tout formulaire erroné (incomplet, raturé, non signé...) ou non accompagné des justificatifs fera l'objet d'une demande de pièces auprès de l'employeur avec copie pour information au prescripteur.

DECLARATION TELEPHONIQUE OBLIGATOIRE

La mise en place de l'AIP doit obligatoirement faire l'objet d'une déclaration téléphonique au service gestionnaire : *0811.37.38.39*.

Cette déclaration vise à suivre en temps réel les engagements relatifs à l'AIP.
Le conseiller qui met en place une AIP communique, lors de cette déclaration, les informations suivantes :

- le nom d'usage, le prénom et la date de naissance de la personne handicapée ;
- le n° de Siret, la taille, le code NAF et le département de l'entreprise ;
- mentionne, le cas échéant, que l'entreprise a 0 TH avant cette embauche (pour les entreprises assujetties) ;
- la date d'effet du contrat de travail ;
- la nature du contrat de travail (CDI, CDD de 12 mois, CDD > 12 mois, CDD de 6 à 11 mois) ;
- le ou les critères ayant déterminé la mise en place d'une AIP ;
- le montant de l'AIP mentionné dans le formulaire signé avec l'employeur.

La prescription sera validée par l'attribution d'un numéro d'enregistrement préalable obligatoire, dans la limite des crédits budgétaires disponibles

Commentaires :

- L'AIP peut être mise en place dès que l'employeur a pris la décision d'embaucher la personne handicapée et connaît les caractéristiques de son contrat de travail (date, nature, …)
- **Le prescripteur est tenu de faire la déclaration téléphonique au service gestionnaire dès la signature du formulaire AIP même si l'embauche n'intervient pas immédiatement ou que le dossier-formulaire n'est pas constitué** ;

- Le dossier-formulaire et les justificatifs doivent impérativement être transmis dans un délai de 3 mois à compter de la date d'embauche. Passé ce délai, le numéro d'enregistrement préalable de la prescription ne sera plus valide.
- Lorsqu'un dossier d'AIP est incomplet, la copie du courrier adressé à l'employeur est envoyée au prescripteur.
- **Attention : seul le dossier-formulaire AIP est recevable, le dossier de prime à l'insertion ne doit plus être envoyé.**
- Dans tous les cas, le dossier-formulaire AIP doit être envoyé **exclusivement** à l'adresse suivante :

Centre de traitement AGEFIPH AIP
TSA 30001
41013 BLOIS CEDEX

MODALITES DE VERSEMENT DE L'AIDE

L'AIP est versée en **une seule échéance** de 4.000, 2 000 € ou 1.000 €.

EN CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur s'engage à signaler à l'Agefiph, dans les meilleurs délais, la rupture éventuelle du contrat de travail si celle-ci intervient dans les 12 mois qui suivent sa date d'effet.

Le cas échéant, l'employeur doit informer par écrit le centre gestionnaire de la date de rupture du contrat de travail en précisant son n° de dossier.

L'Agefiph communique à l'employeur le montant à rembourser correspondant au montant de l'AIP versée.

L'AIP reste acquise à l'employeur si la rupture du contrat de travail intervient 12 mois ou plus après sa date d'effet.

CONTROLE ET EVALUATION

Les employeurs bénéficiant de l'Aide à l'insertion Professionnelle pourront faire l'objet d'une demande d'informations dans le cadre d'un contrôle de la réalité et de la conformité de l'embauche réalisée. Le cas échéant, l'Agefiph pourra demander la restitution de l'aide selon les modalités prévues par le formulaire AIP signé par l'employeur.